



Трудовое право

Тема 9. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Трудовые споры. Черных А.Б.

Содержание теоретического материала:

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и его виды.
2. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и их полномочия. Федеральная инспекция труда. Основные задачи и полномочия органов федеральной инспекции труда. Федеральные надзоры. Федеральные органы исполнительной власти. Внутриведомственный государственный контроль. Прокурорский надзор.
3. Трудовые конфликты и порядок их разрешения. Понятие, условия и причины трудовых споров. Классификация и подведомственность трудовых споров.
4. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам. Образование комиссий по трудовым спорам и их компетенция. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам и порядок рассмотрения в ней индивидуального трудового спора. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Освобождение работников от судебных расходов. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Исполнение решений о восстановлении на работе. Удовлетворение денежных требований работника.
6. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.
7. Реализация права работников на забастовку.



1. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВИДЫ



2. ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИХ ПОЛНОМОЧИЯ. ФЕДЕРАЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ ТРУДА. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ И ПОЛНОМОЧИЯ ОРГАНОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА. ФЕДЕРАЛЬНЫЕ НАДЗОРЫ. ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ. ВНУТРИВЕДОМСТВЕННЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ. ПРОКУРОРСКИЙ НАДЗОР



**3. ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ И ПОРЯДОК ИХ
РАЗРЕШЕНИЯ. ПОНЯТИЕ, УСЛОВИЯ И
ПРИЧИНЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
КЛАССИФИКАЦИЯ И
ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ ТРУДОВЫХ
СПОРОВ.**



ПОНЯТИЕ И ПРИЧИНЫ ТРУДОВОГО СПОРА (КОНФЛИКТА)

Трудовой спор

- Трудовые споры - это разногласия между субъектами трудовых правоотношений, возникающие по поводу применения правовых актов о труде, установления либо изменения условий труда, разрешаемые в установленных законом процессуальных формах.
- Трудовым спором считается разногласие между работодателем и работниками по вопросам регулирования трудовых отношений, **которые поступают на разрешение специального юрисдикционного органа.**
- Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров регламентируется гл. 60 ТК РФ, коллективных – гл. 61 ТК РФ.

Условия возникновения трудовых споров

Условия возникновения трудовых споров - это факторы, способствующие возникновению трудовых споров.

1. **Условия могут быть производственного характера** (например, длительные простои в работе организации) и правового характера.
2. **Условия правового характера** могут быть материальные и процессуальные.
 - К **условиям материального свойства** относятся жесткая государственная регламентация трудовых отношений, противоречия в содержании трудового законодательства, несовершенство отдельных норм трудового законодательства и др.
 - **Условия процессуального характера** включают в себя отсутствие специального нормативного акта, регламентирующего процесс реализации трудового законодательства, несовершенство процедуры рассмотрения трудовых споров и др.

Однако сами по себе условия без наличия соответствующих причин не вызывают трудовые споры, эти два понятия тесно взаимосвязаны. Так, простой в работе организации может сопровождаться невыплатой работникам соответствующих компенсаций согласно ст. 157 Трудового кодекса РФ. В этом случае, если работодатель отказывается произвести установленные законом выплаты, работник вправе обратиться для разрешения этого спора в КТС и суд.

Причины трудовых споров

- Причины трудовых споров - это факторы, непосредственно вызывающие разногласия спорящих сторон (например, нарушение работодателем трудового законодательства либо условий трудового договора).

Н.В.:

- Трудовые споры и порядок их разрешения являются **одной из важнейших форм самозащиты работником (работниками) своих трудовых прав** и интересов, так как без инициативы работников на обращение в юрисдикционный орган за разрешением не решенных самими сторонами разногласий трудовой спор не возникнет,
- эту форму необходимо прямо указать в ст. 379 ТК РФ в соответствии со ст. 45 Конституции РФ и ст. 21 Трудового кодекса, предусматривших право каждого защищать свои трудовые права и законные интересы всеми не запрещенными законом способами.



КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Классификация и виды ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Все трудовые споры классифицируются по различным основаниям:

- 1) По способу разрешения трудовые споры бывают:
 - исковые;
 - споры неискового характера.
- 2) Трудовые споры по правоотношениям бывают:
 - возникающие в результате нарушения трудовых отношений;
 - возникающие из правонарушения отношений, связанных с трудовыми.
- 3) По спорящим субъектам трудовые споры бывают:
 - индивидуальные (если затрагиваются интересы отдельных работников);
 - коллективные (когда затрагиваются интересы всего коллектива).
- 4) По характеру спора бывают:
 - споры о применении норм трудового законодательства (в т.ч. и о заключении, изменении или выполнении коллективных договоров и соглашений);
 - споры об установлении либо изменении существующих условий труда.
- 5) По предмету спора:
 - споры о признании права, которое нарушается другой стороной договора;
 - споры о присуждении выплат и возмещении вреда.
- 6) По подведомственности трудовых споров, целесообразно делить их на споры, рассматриваемые:
 - в общем порядке комиссией по трудовым спорам;
 - в суде.

Классификация трудовых споров

По характеру
спора

По
правоотношениям

По числу
субъектов

I. По характеру спора

- По характеру разногласий трудовые споры дифференцируются на исковые и неисковые.

2. По характеру разногласий трудовые споры дифференцируются на исковые и неисковые.

- **К спорам искового характера относятся** разногласия, возникающие в связи с применением нормативных актов, договоров и соглашений о труде. В ходе их разрешения работник добивается (предъявляет иск) восстановления или признания за ним конкретного права. Споры искового характера, как правило, индивидуальны.
- **К спорам неискового характера относятся** разногласия, возникающие в связи с изменением действующих или установлением новых условий труда.
- Подавляющее большинство трудовых прав, предоставляемых работникам как субъектам индивидуальных трудовых правоотношений, имеют персональный характер, поэтому и защита их осуществляется в индивидуальном порядке.

Исковые и неисковые трудовые споры

- **Индивидуальные ТС** искового характера рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам, районными (городскими) судами, вышестоящими органами. Поэтому с точки зрения подведомственности данных споров можно выделить три вида их разбирательства.
- Коллективные ТС **всегда имеют неисковой характер** и поэтому разрешаются в особых процессуальных формах.

Исковые и неисковые трудовые споры

- К исковым спорам относят разногласия, которые возникают в связи с применением нормативных актов, договоров и соглашений о труде.
- Во время их разрешения работник предъявляет иск, которым хочет добиться восстановления его нарушенных прав.
- Эти споры индивидуальны, рассматриваются комиссией по трудовым спорам, вышестоящими органами и судами.
- Споры неискового характера – это разногласия, которые возникают в результате изменения действующих или установленных новых условий труда.

- Неисковыми спорами могут быть как индивидуальные, так и коллективные трудовые споры, в зависимости от вида правоотношений, из которых они возникают. Этого вида споры могут возникнуть из 4-х правоотношений:
- 1) из трудовых – об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда (новый срок отпуска по графику, новый тарифный разряд)
- 2) из правоотношений профсоюзного органа и администрации (спор об утверждении графиков отпусков, распределение жилья)
- 3) из правоотношений трудового коллектива и администрации (при решении вопроса об управлении предприятием)
- 4) профсоюза с вышестоящими отраслевыми, межотраслевыми органами управления (с министерством, представителями нанимателя).

II. Трудовые споры по правоотношениям бывают:

- возникающие в результате нарушения трудовых отношений;
- возникающие из правонарушения отношений, связанных с трудовыми.

III. Трудовые споры субъектному составу

- Трудовые споры различаются по своему субъектному составу, характеру разногласий и порядку рассмотрения, соответственно этим основаниям они могут быть классифицированы.

По субъектному составу все споры в области трудовых отношений делятся на индивидуальные и коллективные.

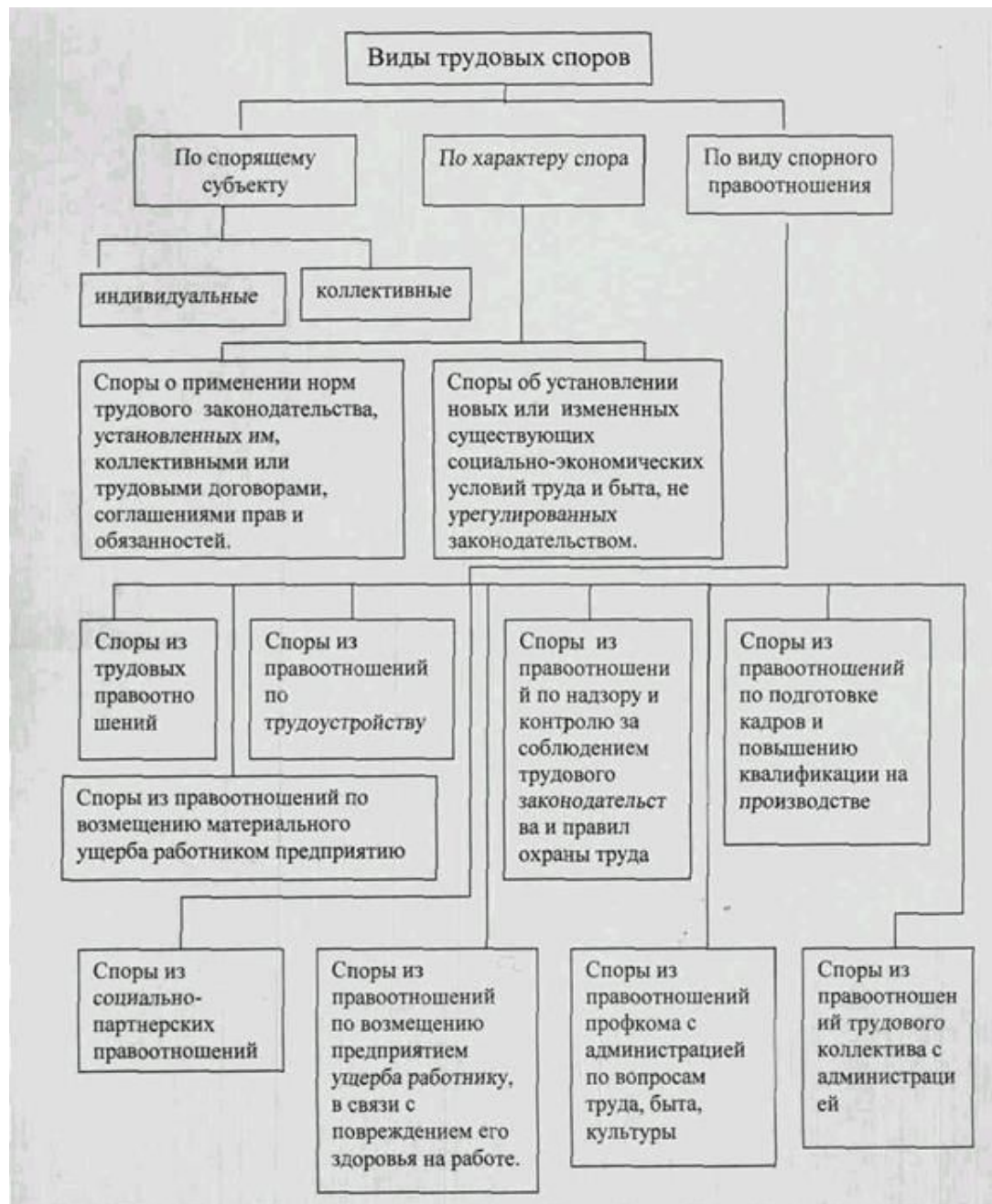
- **Субъектом индивидуального ТС**, противостоящим работодателю, является **персонально определенный работник**, заявляющий требование о восстановлении или признании своих прав. Возникают эти споры по поводу применения нормативных актов, договоров, соглашений о труде, регулирующих отношения работника с конкретным работодателем.
- **Субъектом коллективных ТС**, противостоящих работодателю или органам управления, является **трудовой коллектив одного, двух и более предприятий, коллектив подразделения предприятия, профсоюз либо иной уполномоченный представительный орган**, заявляющий требование об установлении или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, заключении и надлежащем исполнении колл. договоров и иных соглашений.
- Возникают эти споры как по поводу принятия (заключения) правовых актов, договоров и соглашений, так и по поводу их исполнения и применения в отношении коллектива работников предприятия и профессиональных групп работников.

Виды трудовых споров по количеству субъектов



Виды трудовых споров по количеству субъектов

Виды трудовых споров	Причины возникновения	Возможные пути разрешения
<p>Индивидуальный спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, трудового договора</p>	<p>Несогласие работника с начислением заработной платы, с переводом на другую работу, наложением на него взыскания, изменением условий труда и т. д.</p>	<p>Рассмотрение комиссиями по трудовым спорам или в суде</p>
<p>Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками и работодателем</p>	<p>Установление и изменение условий труда (включая заработную плату), заключение, изменение и выполнение коллективного трудового договора, соглашений, а также отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права</p>	<p>Рассмотрение примирительной комиссией; посредником; трудовым арбитражем</p>



По виду спорного правоотношения:

По правоотношениям, из которых может возникнуть спор, все трудовые споры делятся на споры, вытекающие из:

- 1) трудовых правоотношений (их абсолютное большинство);
- 2) правоотношений по трудоустройству (например, не принятого по брони инвалида или другого лица, с которым администрация обязана заключить трудовой договор);
- 3) правоотношений по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда (например, оспариваются действия санитарного инспектора, закрывшего участок работы, технического или правового государственного инспектора Гострудинспекции, наложившего штраф на должностное лицо, и др.);
- 4) правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве (например, о качестве обучения вторым профессиям и т.д.);
- 5) правоотношений по возмещению материального ущерба работником предприятию (например, оспаривается размер произведенного администрацией удержания из заработной платы за нанесенный ущерб);
- 6) правоотношений по возмещению работодателем ущерба в связи с повреждением его здоровья на работе или нарушением его права на занятость;
- 7) правоотношений профсоюза с работодателем по вопросам труда, быта, культуры (например, о сроках пересмотра норм выработки, принятии работодателем локального нормативного акта при возражении профсоюза);
- 8) правоотношений трудового коллектива с работодателем, администрацией (например, при выборах и утверждении хозяйственных руководителей, планов работы);
- 9) социально-партнерских правоотношений.

- Толкунова В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М., 2004. С. 12.

- В зависимости от ***вида спорного правоотношения*** все трудовые споры делятся на споры, вытекающие:
 - – из трудовых правоотношений;
 - – из правоотношений по трудоустройству у данного работодателя;
 - – из правоотношений по организации труда и управлению трудом;
 - – из правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
 - – из правоотношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
 - – из правоотношений по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
 - – из правоотношений по материальной ответственности работодателей в сфере труда;
 - – из правоотношений по материальной ответственности работников в сфере труда;
 - – из правоотношений по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

По институтам и субинститутам трудового права.

- Возможна классификация трудовых споров по системе отрасли трудового права, т.е. **по институтам и субинститутам трудового права**. В соответствии с указанным критерием выделяются следующие категории индивидуальных трудовых споров:
- 1) споры о применении законодательства о коллективных договорах и соглашениях и по условиям договоров о труде;
- 2) споры, в основе которых лежат разногласия по вопросам применения законодательства о занятости;
- 3) споры, связанные с применением норм о трудовом договоре:
 - а) о приеме на работу и заключении трудового договора;
 - б) о внесении записей в трудовую книжку;
 - в) об отстранении от работы;
 - г) о переводах на другую работу, перемещении или об изменении определенных сторонами условий труда;
 - д) о восстановлении на работе;
 - е) об оплате времени вынужденного прогула;
 - ж) о выплате выходного пособия;
 - з) о выдаче трудовой книжки и оплате времени ее задержки;
 - и) об оплате времени задержки исполнения решения суда о восстановлении на работе;
- 4) споры о применении законодательства о рабочем времени;
- 5) споры, связанные с применением законодательства о времени отдыха;
- 6) споры по применению норм, входящих в институт заработной платы, включая нормы труда и сдельные расценки;
- 7) споры по применению законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах;
- 8) споры, вытекающие из применения законодательства о материальной ответственности сторон трудового правоотношения;
- 9) споры по вопросам применения мер дисциплинарной ответственности;
- 10) споры в сфере охраны труда;
- 11) споры, связанные с применением законодательства о труде женщин;
- 12) споры, связанные с применением законодательства о труде молодежи;
- 13) споры по вопросам предоставления льгот работникам, совмещающим работу с обучением;
- 14) споры, в основе которых лежит деятельность по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.



по содержанию

- споры об установлении или применении условий труда (об присвоении новых тарифных разрядов, об установлении новых норм выработки). Споры при заключении коллективного договора неискковой характер (не установление нарушенного права, а установление нового права)
- трудовые споры о применении законодательства о труде (споры об увольнении, о применении сверхурочных работ) носят искковой характер, т.к. они рассмаваются на основании искового заявления юрисдикционными органами

Классификация трудовых споров по предмету спора

```
graph TD; A[Классификация трудовых споров по предмету спора] --> B[Споры о праве (исковые)]; A --> C[Споры об интересах (неисковые)];
```

Споры о праве (исковые)

Споры об интересах (неисковые)



ОРГАНЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Подведомственность

- *Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в соответствии со ст. 382 ТК РФ являются комиссии по трудовым спорам и суды.*
- Определить, какой именно орган должен разрешать спор по существу, значит определить его *подведомственность*.

Виды органов, способных разрешить трудовой спор

Индивидуальные трудовые споры могут быть рассмотрены комиссиями по трудовым спорам либо судом.

Решая, где должен быть разрешен возникший индивидуальный трудовой спор – в комиссии по трудовым спорам или в суде, следует исходить из подведомственности возникшего спора.

Подведомственностью трудового спора является распределение компетенции по их разрешению между органами, которые наделены правом рассматривать данные споры и выносить соответствующие решения. Правильное определение подведомственности трудового спора имеет важное значение, потому что разрешение спора некомпетентным органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено.

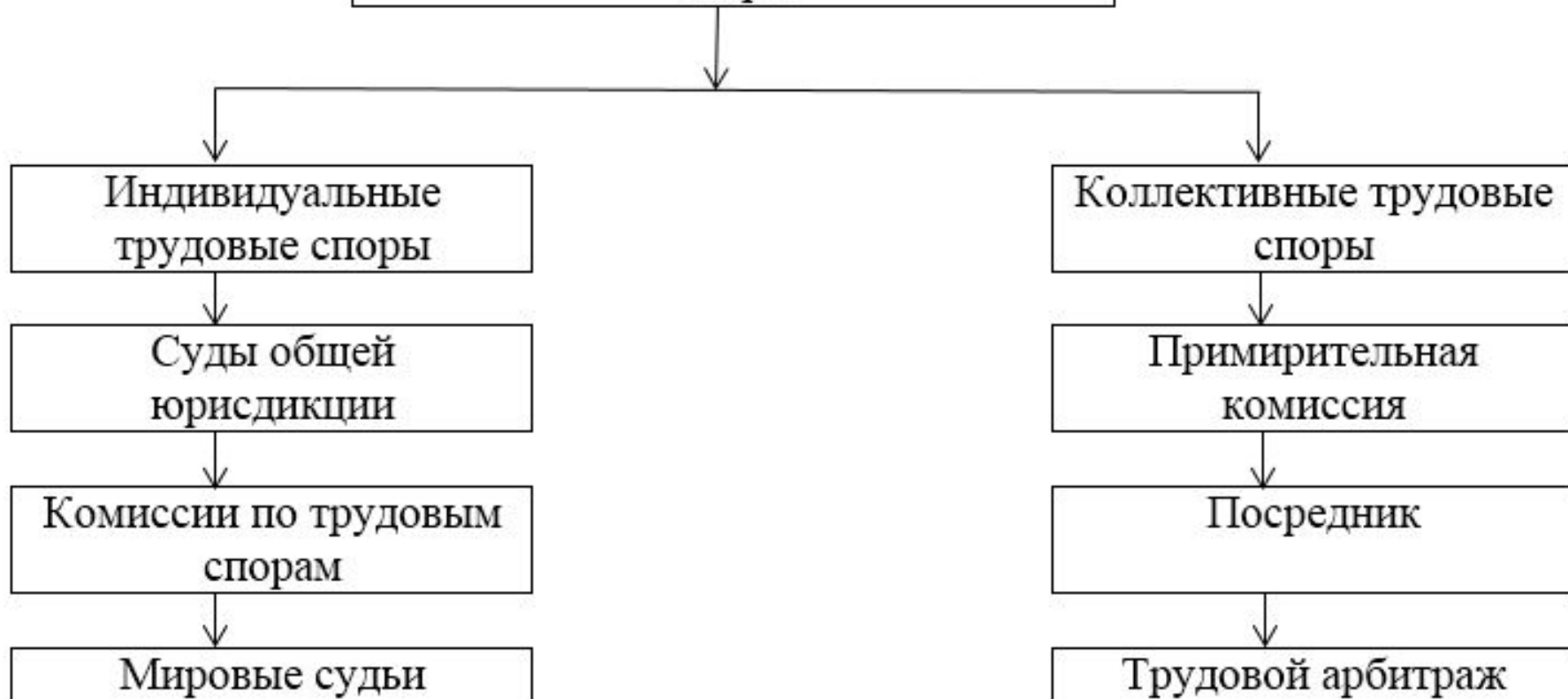
Говоря о подведомственности трудовых споров, целесообразно делить их на споры, рассматриваемые:

- в общем порядке комиссией по трудовым спорам;
- в суде.

Отнесение трудового спора к одной из этих групп говорит о том, что остальные органы некомпетентны и неправомочны рассматривать данный спор, либо могут рассмотреть его только после того, как он будет рассмотрен комиссией по трудовым спорам.

Государство и правоохранительные органы обязаны защищать права работников. Поэтому, если нарушены права работника, то он имеет полное право на квалифицированную юридическую помощь и на защиту нарушенного права в суде.

Органы, рассматривающие трудовые споры





МЕХАНИЗМ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ: ДИНАМИКА ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Цели трудового законодательства



Основные задачи трудового законодательства



Законодательное регулирование трудовых споров

- Основными нормативными актами по рассмотрению трудовых споров являются Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ.
- При рассмотрении трудовых споров суд применяет соответствующие нормы не только трудового, но и гражданского процессуального права.
- Большое значение для единообразного применения законодательства при рассмотрении индивидуальных трудовых споров имеют руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ. Эти акты не являются источниками права. Но это вид судебного толкования трудового законодательства, дающий судам руководящие разъяснения по единообразному его применению по конкретным нормам. Во многих случаях эти постановления восполняют также и пробелы трудового законодательства.
- Для применения норм трудового права при разрешении трудовых споров определенное значение имеют соответствующие решения Конституционного Суда РФ, а также обобщения судебной практики по трудовым делам.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:

- Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется **Трудовым кодексом и иными федеральными законами**, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, **гражданским процессуальным законодательством** Российской Федерации.
- Большое значение для разрешения индивидуальных трудовых споров имеет **судебная практика** и, в частности, **постановления Пленума Верховного Суда РФ**.
- Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются **федеральными законами**. (Такой особый порядок предусмотрен, например, для прокуроров, их помощников и судей).



**4. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.
ПОНЯТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО
СПОРА.**

**ОРГАНЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.
ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Индивидуальный трудовой спор

Определение понятия индивидуального трудового спора содержится в **ст. 381 ТК РФ**, в соответствии с которой

индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Кроме того, индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальный трудовой

спор

Виды трудовых споров	Причины возникновения	Пути разрешения
<p>Индивидуальный спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, трудового договора.</p>	<p>Несогласие работника с начислением заработной платы, с переводом на другую работу, наложением на него взыскания, изменением условий труда и т. д.</p>	<p>Рассмотрение комиссиями по трудовым спорам или в суде</p>

Виды индивидуальных трудовых споров:

- Исходя из приведенного определения **индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК РФ)**, можно провести классификацию видов индивидуальных трудовых споров по различным основаниям.

В зависимости от особенностей субъектного состава различаются следующие **виды индивидуальных трудовых споров:**

I. по специфике работодателя:

- 1) с работодателем — юридическим лицом;
- 2) с работодателем — физическим лицом (особенность в том, что все эти споры разрешаются в судебном порядке);

II. по специфике работника:

- 1) с лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем, но ему было отказано;
- 2) с работником данного работодателя;
- 3) с лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем.

По способу разрешения индивидуальные трудовые споры делятся на:

- 1) споры, разрешаемые в общем порядке, когда спор разрешается в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде;
- 2) споры, разрешаемые в судебном порядке, когда в комиссию по трудовым спорам обращаться не нужно;
- 3) споры, разрешаемые в особом порядке, когда спор разрешается в вышестоящем в порядке подчиненности органе либо в суде;

Категории индивидуальных трудовых споров

Категория индивидуальных трудовых споров	Вид индивидуальных трудовых споров
Индивидуальные трудовые споры, которые могут быть рассмотрены в КТС	Об изменении отдельных условий трудового договора, определенных его сторонами
	Об оплате труда (по большинству ее аспектов)
	О гарантийных и компенсационных выплатах
	О наложении и снятии дисциплинарных взысканий и др.
Индивидуальные трудовые споры, не подлежащие рассмотрению в КТС	Об отказе в приеме на работу
	О восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения
	О переводе на другую работу
	Об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы
	О неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника
	О возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами
	Лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций



- 5. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КОМИССИЯХ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ.
ОБРАЗОВАНИЕ КОМИССИЙ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ И ИХ КОМПЕТЕНЦИЯ.
СРОК ОБРАЩЕНИЯ В КОМИССИЮ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ И ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ В НЕЙ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА.
РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДАХ. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, РАССМАТРИВАЕМЫЕ НЕПОСРЕДСТВЕННО В СУДАХ.
СРОКИ ОБРАЩЕНИЯ В СУД ЗА РАЗРЕШЕНИЕМ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА.
ОСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОТ СУДЕБНЫХ РАСХОДОВ.
ВЫНЕСЕНИЕ РЕШЕНИЙ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ ОБ УВОЛЬНЕНИИ И О ПЕРЕВОДЕ НА ДРУГУЮ РАБОТУ.
ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ.
УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ДЕНЕЖНЫХ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТНИКА.**



ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Порядок рассмотрения трудового спора

- *Порядок рассмотрения трудового спора* — это установленная для данного юрисдикционного органа определенная форма процесса разбирательства, начиная с принятия заявления и заканчивая вынесением решения по данному делу. Он включает объективное исследование всех обстоятельств дела и применение к ним соответствующих норм права.

По способу разрешения индивидуальные трудовые споры делятся на:

- 1) споры, разрешаемые в общем порядке, когда спор разрешается в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде;
- 2) споры, разрешаемые в судебном порядке, когда в комиссию по трудовым спорам обращаться не нужно;
- 3) споры, разрешаемые в особом порядке, когда спор разрешается в вышестоящем в порядке подчиненности органе либо в суде;

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:

- Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется **Трудовым кодексом и иными федеральными законами**, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, **гражданским процессуальным законодательством** Российской Федерации.
- Большое значение для разрешения индивидуальных трудовых споров имеет **судебная практика** и, в частности, **постановления Пленума Верховного Суда РФ**.
- Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются **федеральными законами**. (Такой особый порядок предусмотрен, например, для прокуроров, их помощников и судей).

Динамика возникновения трудового спора

Традиционно причиной трудового спора являются трудовые правонарушения.

Динамику возникновения трудового спора можно представить следующим образом:

- трудовое правонарушение;
- разногласие субъектов – различная оценка возникшего правонарушения;
- попытка урегулировать спор самостоятельно с помощью переговоров;
- обращение в специальный орган по разрешению трудовых споров.

Бывает так, что трудовой спор возникает и без правонарушения. Это происходит в тех случаях, если субъект обратился в юрисдикционный орган с просьбой оспорить отказ другого субъекта в установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда.

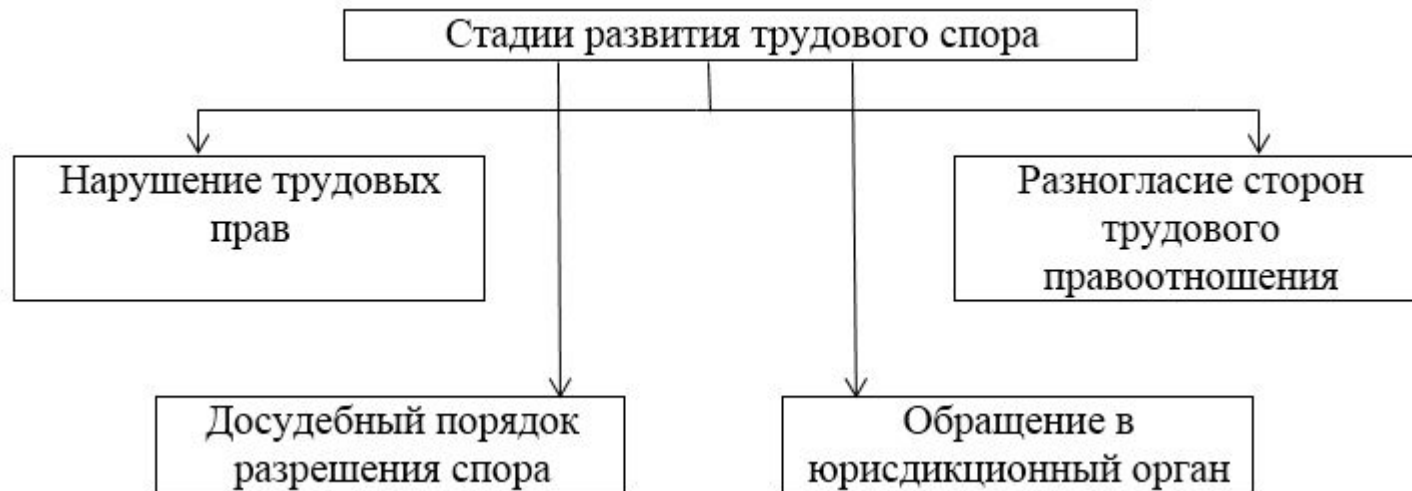
Трудовое правонарушение

```
graph TD; A[Трудовое правонарушение] --> B[Разногласие  
(различная оценка трудового правонарушения субъектами правоотношений)]; B --> C[Непосредственные переговоры спорящих сторон с целью самостоятельного урегулирования разногласия]; C --> D[Возникновение трудового спора  
(обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган)];
```

Разногласие
(различная оценка трудового правонарушения субъектами правоотношений)

Непосредственные переговоры спорящих сторон с целью самостоятельного урегулирования разногласия

Возникновение трудового спора
(обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган)

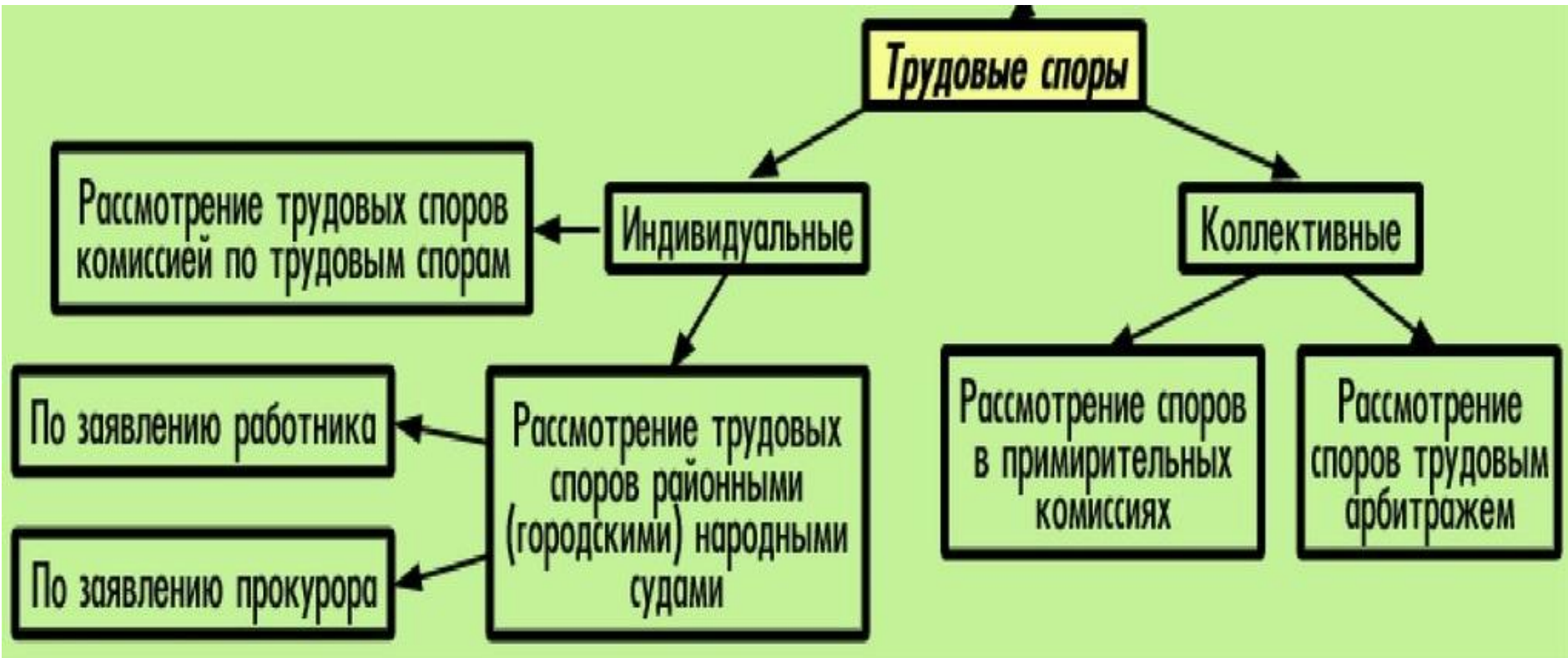






Порядок разрешения трудовых споров





Образование комиссий по трудовым спорам

- В соответствии со **ст. 384 ТК РФ** комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.
- По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.
- Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Компетенция комиссии по трудовым спорам

- *Компетенция комиссии по трудовым спорам* определена в **ст. 385 ТК РФ**, которая предусматривает, что комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.
- Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

- Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.
- .

Порядок рассмотрения

- *Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам закреплен в ст. 387 ТК РФ.*
- Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.
- Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение **десяти календарных дней со дня подачи работником заявления**

- Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

- Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представить ей необходимые документы.
- Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Статья 388 ТК РФ предусматривает, что в решении комиссии по трудовым спорам должны быть указаны:

- наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования. Надлежащее заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

- В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник в соответствии со **ст. 390 ТК РФ** вправе перенести его рассмотрение в суд.
- Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

Рассмотрение спора в суде

- В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

**Непосредственно в судах в соответствии со
ст. 391 ТК РФ рассматриваются
индивидуальные трудовые споры по
заявлениям:**

- работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- работодателя — о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

- Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.
- Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске сроков по уважительным причинам они могут быть восстановлены судом.

- В зависимости от вида индивидуального трудового спора, он может быть рассмотрен либо мировым судьей, либо в суде общей юрисдикции.

Исполнение решений комиссии по трудовым спорам.

- Решение комиссии по трудовым спорам в соответствии со **ст. 389 ТК РФ** подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

- В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом.
- Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.
- На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

- В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу.

- В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными, работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.
- Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

- По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций, а также принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

- В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Моральный вред

- В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.
- Если орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, признает *денежные требования работника* обоснованными, то согласно ст. 395 ТК РФ они удовлетворяются в полном размере.

Исполнение решений о восстановлении на работе.

- Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению.
- При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

Ограничение обратного взыскания

- *Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. В соответствии со ст. 397 ТК РФ обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.*

Освобождение работников от судебных расходов.

- При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники согласно **ст. 393 ТК РФ** освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.



6. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. УЧАСТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ГАРАНТИИ В СВЯЗИ С РАЗРЕШЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА.



Содержание

1. Законодательство России о коллективных трудовых спорах: исторический и сравнительно-правовой анализ.
2. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров и проблемы практической реализации.
3. Теоретические и практические проблемы осуществления права на забастовку и его ограничения.



ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РОССИИ О КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ: ИСТОРИЧЕСКИЙ И СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ



Становление порядка разрешения коллективных трудовых споров

- Коллективные трудовые споры тесно связаны с историей рабочего движения в связи с борьбой за улучшение условий труда и быта. Однако законодательство вплоть до **50-х годов XX в.** не регулировало порядок разрешения коллективных трудовых споров.
- В настоящее время и в Англии, и в США сохранилось главным образом коллективно-договорное регулирование. Примирительный порядок разрешения коллективных трудовых споров во многих развитых странах находит все большее применение.



Международные правовые акты по коллективным трудовым спорам

- Международно-правовые акты по трудовому праву, предусматривающие определенный порядок разрешения споров при коллективных переговорах, появились лишь после второй мировой войны:
- в 1949 г. Международная Организация Труда (МОТ) приняла Конвенцию **№98** о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, которая предусматривает свободу и право на ведение коллективных переговоров.
- в 1951 г. МОТ приняла специальный акт по разрешению коллективных трудовых споров - Рекомендацию **№92** о добровольном примирении и арбитраже.
- Конвенция МОТ **№154 «О содействии коллективным переговорам»** и ее одноименная Рекомендация **№163 1981г.** предусмотрели порядок разрешения разногласий (споров) при введении коллективных переговоров.
- Эти международные правовые акты по коллективным трудовым спорам явились основой для разработки и принятия российского законодательства.



Появление понятия «коллективные трудовые споры» в России

- Трудовое законодательство бывшего СССР и Российской Федерации длительное время практически не признавало термина «коллективные трудовые споры». Считалось, что для этого «нет социальной базы». Нет базы - нет и споров, следовательно, нет необходимости регулировать эти вопросы в законодательном порядке.



- Практика последних лет показала, что база для споров (как индивидуальных, так и коллективных) все-таки есть. Более того, на переходном этапе появились новые основания для конфликтов, основные причины которых лежат в сфере экономики.
- Так массовым явлением стало несоблюдение сроков выплаты заработной платы (что, в свою очередь, объясняется взаимными неплатежами хозяйствующих субъектов, задержкой выплат из бюджета и т.д.).
- Нередко работники отправляются в принудительные отпуска без сохранения заработной платы или с частичной оплатой. Фактически в данном случае мы имеем дело с проявлением скрытой безработицы.
- Работодатели часто используют этот способ для подталкивания работников к уходу с предприятий «по собственному желанию», освобождаясь от выплат предусмотренных компенсаций. Все это приводит к возникновению коллективных трудовых конфликтов.



**Закон СССР от 9 октября 1989 г.
(впоследствии - в ред. от 20 мая
1991г.) «О порядке разрешения
коллективных трудовых споров
(конфликтов)»**



- В 1989г. экономическая и политическая ситуация в СССР серьезно обострилась. В стране развернулось широкое забастовочное движение. Это заставило законодателей обратить внимание на существующую проблему и принять специальный закон - **Закон СССР от 9 октября 1989 г. (впоследствии - в ред. от 20 мая 1991г.) «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»** (далее - Закон 1989 г.).



- Закон 1989г. принимался весьма поспешно, поэтому многие нормы оказались неспособными сгладить возникающие противоречия. Характерные черты забастовок в СССР и России, начиная с 1989г., - спонтанность, стихийность, соединение экономических требований с политическими, а отсюда их незаконность с позиций действовавшего законодательства.
- Нормы Закона 1989 г. представляли собой довольно громоздкие и плохо работающие на практике конструкции. Несмотря на то, что в нем не были разработаны принципы, цели и задачи регулирования это была первая попытка урегулировать возникшую нестандартную для общества ситуацию.
- Закон не позволял решить все проблемы, встающие при рассмотрении коллективных трудовых споров. Тем не менее, судебная практика справедливо показала полное отсутствие противоречий законодательству РФ. Поэтому несколько лет в Российской Федерации все вопросы, связанные с разрешением коллективных трудовых споров, рассматривались на базе Закона СССР 1989г.



- Следует отметить, что с момента вступления в силу российского **Закона о коллективных договорах и соглашениях**, главным образом именно нормами этого правового акта стал определяться порядок рассмотрения разногласий по поводу заключения и исполнения коллективных договоров.
- Кроме того, вопросы коллективных трудовых споров в той или иной степени регулировались такими актами органов исполнительной власти РФ, как **Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»**, а также, действовавшим на тот период, **«Положением о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»**, утвержденным **Постановлением Правительства РФ от 14 июля 1993 г.**



- При Министерстве труда РФ была создана специальная служба разрешения трудовых конфликтов, на которую возлагались такие функции, как контроль за ходом выполнения заключенных соглашений, изучение причин возникновения трудовых споров и их устранение. 4 ноября 1993 г. было принято **Постановление Правительства РФ «О порядке деятельности Службы разрешения коллективных трудовых конфликтов при Министерстве труда Российской Федерации».**



- Конституция России в ст.6, 7, 15, 17, 18, 19, 32, 37, 45, 46, 48 128 содержит основы порядка рассмотрения трудовых споров, которые конкретизированы в других законах Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и т.д.
- В п.4 статьи 37 Конституции РФ закреплено право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.
- Порядок разрешения коллективных споров регулируется гл.61 (ст.398-418) Трудового кодекса РФ.
- Регулирование рассматриваемой группы отношений складывалось сложно и в наибольшей степени претерпело влияние политических, экономических и социальных преобразований в России. Совершенствование этих норм продолжается и в настоящее время.



ОСОБЕННОСТИ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ



Общий порядок примирительных процедур

Общий порядок разрешения



- «Коллективный трудовой спор начинается с момента, когда работодатель откажется удовлетворять требования, выдвинутые на общем собрании коллектива или конференции».
- Требования работников и их представителей должны быть оформлены в соответствии с Федеральным законом «О коллективных трудовых спорах», а именно: эти требования должны быть сформулированы и выдвинуты на общем собрании (конференции) работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. На этом же собрании избираются полномочные представители для участия в разрешении коллективного трудового спора в случае полного или частичного отклонения выдвинутых требований. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации излагаются в письменной форме и направляются работодателю.



- С этого момента стороны могут начать примирительные процедуры рассмотрения коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника и в трудовом арбитраже.
- **Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Это определение, по существу, устанавливает этапы разрешения коллективного трудового спора, очередность использования примирительных процедур.**

Таким образом, примирительная процедура может быть одно-, двух- и ступенчатой:



- 1) примирительная комиссия;
 - 2) примирительная комиссия - посредник или примирительная комиссия - трудовой арбитраж;
 - 3) примирительная комиссия - посредник - трудовой арбитраж.
- При этом одноступенчатая процедура обязательна для всех сторон, а двух- и трехступенчатые, как правило, проводятся с их согласия.



- Принципом формирования примирительной комиссии является равноправие сторон, которое на практике проявляется в создании комиссии из равного числа представителей той и другой стороны. Установление такого принципа вполне соответствует международным стандартам: согласно п.2 **Рекомендация МОТ №92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951)** в каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и от трудящихся. В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от 2 до 5 представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров (**п.15 Рекомендаций Минтруда России №57**).

Примирительная комиссия



- Обязательным первым этапом является примирительная комиссия, после которой при отсутствии согласия стороны переходят к рассмотрению спора с участием посредника, а затем в трудовом арбитраже, и тогда спор может пройти три этапа рассмотрения. Или же после примирительной комиссии стороны могут перенести спор на рассмотрение трудового арбитража.

Примирительная КОМИССИЯ



- Основная задача примирительной комиссии - оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон.



- Ни одна из сторон спора ни в коем случае не должна уклоняться от примирительных процедур. Каждая примирительная процедура проводится в установленные законом сроки. Но в случае необходимости эти сроки могут быть по соглашению сторон спора продлены. Данные сроки являются процессуальными.

Примирительная КОМИССИЯ



- Исковых, давностных сроков по коллективным трудовым спорам не установлено. В поддержку своих требований в период разрешения коллективных трудовых споров работники имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в соответствии с законодательством.
- Представители сторон, примирительная комиссия, посредники, трудовой арбитраж и Служба по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.
- Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом примирительных процедур. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией регулируется ст.402 ТК РФ.

Примирительная КОМИССИЯ



- В части описания данной комиссии следует выделить, что «примирительная комиссия - это орган, создаваемый на смешанной основе, - формируется из представителей сторон на равноправной основе, т.е. включает в себя равное число представителей от работников и от работодателя (работодателей). Примирительные процедуры бесплатны (оплачиваются лишь отдельные услуги экспертов, специалистов, привлеченных к рассмотрению спора). Сроки рассмотрения спора в каждом из примирительных органов сведены к минимуму».
- Создание примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителей работников, выделяющим в комиссию представителей сторон на равной правовой основе.
- Количественный состав примирительной комиссии устанавливают стороны по соглашению. Стороны не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. «А если уклоняется одна из сторон, то коллективный трудовой спор передается на рассмотрение трудового арбитража».

Примирительная КОМИССИЯ



- Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до двух рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.
- Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.
- При отсутствии согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Примирительная КОМИССИЯ



- После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора в течение трех рабочих дней могут пригласить посредника самостоятельно или с помощью службы по урегулированию коллективных трудовых споров.
- Дела о наложении штрафов за уклонение от участия в примирительной процедуре, неисполнение обязательств по соглашению, а также за незаконную забастовку рассматриваются в порядке, установленном законодательством об административных правонарушениях.
- Служба по урегулированию коллективных трудовых споров - это система государственных и региональных органов в составе Минтруда РФ и Минтруда субъектов Федерации.



Посредничество в примирительных процедурах



Посредничество

- Порядок рассмотрения коллективного трудового спора определяется по соглашению сторонами спора с участием посредника. Посредник приглашается по соглашению сторон независимо от Службы по урегулированию коллективных трудовых споров или по ее рекомендации. Стороны могут сами пригласить любого специалиста в качестве посредника, не обращаясь в Службу.
- Служба осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора, формирует список посредников и трудовых арбитров и проводит их подготовку, выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению, оказывает методическую помощь сторонам на всех этапах разрешения коллективного трудового спора и организует финансирование примирительных процедур - оплату посредников и трудовых арбитров.



Посредничество

- Посредник - это третий нейтральный орган по отношению к спорящим сторонам, призванный помочь сторонам достигнуть соглашения по спору. Посредник имеет право запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по коллективному трудовому спору.



Посредничество

- Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до трех рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и может закончиться одним из двух вариантов: если по спору соглашение достигнуто, оно оформляется решением, обязательным для сторон спора, если соглашение сторон по спору не достигнуто, то оформляется протоколом разногласий. С этого момента оканчивается рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Если составлен протокол разногласий, то стороны обращаются к третьему этапу - трудовому арбитражу.

Трудовой арбитраж



- Трудовой арбитраж - орган для разрешения коллективного спора, не получившего своего разрешения в примирительной комиссии или с участием посредника.
- Он создается сторонами спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее следующего рабочего дня с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или с Посредником в составе трех трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных сторонами коллективного трудового спора.

Трудовой арбитраж



- В состав трудового арбитража не должны включаться представители сторон спора. Соответствующим решением работодателя, представителя работников и Службы оформляется создание трудового арбитража, его персональный состав, регламент и его полномочия.
- «Трудовой арбитраж создается в случае, если стороны коллективного спора заключили в письменной форме соглашение об обязательном выполнении его решения». Это положение Кодекса предоставляет право работникам начать забастовку, если стороны после решения спора примирительной комиссией не достигли соглашения по созданию посредника и трудового арбитража, т.е. упрощает для работников начало забастовки, что, думается, не следовало делать.
- Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок.

Трудовой арбитраж



- Трудовой арбитраж рассматривает спор с участием представителей его сторон в срок до пяти рабочих дней со дня создания трудового арбитража, может заседать не один раз. Он рассматривает обращение сторон, получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора, в случае необходимости информирует органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора. По окончании рассмотрения спора трудовой арбитраж принимает решение по существу спора в письменной форме. Поскольку в составе трудового арбитража три арбитра, то его решение может быть принято и по большинству голосов арбитров (Ст.404 ТК).
- Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, рассмотрения спора в нем, а также выполнения его решений, то Закон предоставил право работникам в этих случаях приступить к забастовке.



7. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА ЗАБАСТОВКУ.



ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ И ЕГО ОБРАЩЕНИЕ



- В соответствии со **статьей 37 Конституции Российской Федерации** признается право работников на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора.
- «Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена».



- Закон предусмотрел права и обязанности государственной службы по урегулированию коллективных трудовых споров, впервые урегулировал и порядок разрешения разногласий самими сторонами до возникновения спора, решаемого примирительной комиссией, позволяя исключить стихийность и предупредить коллективные трудовые споры. Закон не приглашает к забастовке, а вводит ее в правовые рамки, предусмотрев процедуру ее объявления, гарантии для участников и правовые последствия незаконной забастовки.
- Забастовка - это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.



- В отличие от примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора забастовка - это ультимативное действие работников, давление на работодателя путем прекращения работы, чтобы добиться выполнения своих требований, не урегулированных в примирительных процедурах, крайняя исключительная мера разрешения трудового спора.
- Право на забастовку - **это право трудового коллектива** или нескольких трудовых коллективов, поскольку сама забастовка - это коллективные действия, форма коллективного ультиматума для удовлетворения требований работников, не получивших разрешения мирным путем. И никто другой не подпадает под определение понятия забастовки, данной в **ст.398 ТК**.



Ограничение прав на забастовку



- Кодекс не допускает и ограничивает право на забастовку в некоторых случаях. Во **второй части статьи 142 ТК РФ** перечислены лица, которым запрещено приостанавливать работу в связи с невыплатой заработной платы. Однако многие положения данного запрета вступают в противоречие с общей частью настоящего Кодекса и международными нормами. Так, в **ст.413** его указывается, что в соответствии **со ст.55 Конституции РФ** являются незаконными и не допускаются забастовки:



- а) в период введения военного или чрезвычайного положения, либо особых мер в связи с этим, в органах и организациях Вооруженных Сил Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных и поисково-спасательных работ, противопожарных работ, предупреждения и ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной помощи;



- б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление, теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовки создает угрозу страны и безопасности Государства, жизни и здоровью людей.



- Следовательно, ТК расширил как безусловный (п. «а»), так и условный (п. «б») запрет забастовок и конкретизировал его. Запрещено участие в забастовках федеральным государственным служащим законодательством о них.
- Ограничения реализации права работников на забастовку установлены, во-первых, для работников всех организаций в особых условиях (военное или чрезвычайное положение), во-вторых, для работников организаций, прямо связанных с обеспечением обороны страны, безопасности государства и населения, в-третьих, для работников в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.



- Первое ограничение установлено по единственному критерию - существование указанных в законе условий. Оно распространяется на работников любых организаций. Например, в условиях чрезвычайного положения действует **ст.11 Федерального конституционного закона от 30 мая 2001г. №3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» с изм. на 30 июня 2003г. (СЗ РФ. 2001. №23. Ст.2277; 2003. №27 (ч. I). Ст.2697).**
- Когда забастовка не может быть проведена, окончательное решение по коллективному трудовому спору (после примирительных процедур) принимает в 10-дневный срок Президент РФ.

Осуществление работниками, их трудовыми коллективами права на забастовку возможно:



- · лишь после прохождения примирительных процедур;
- · при уклонении работодателя от примирительных процедур;
- · когда он не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.



- В этих случаях работники могут использовать такие формы, как **собрания, митинги, демонстрации, пикетирование** (эти формы могут использоваться и. в ходе забастовки для поддержания требований).
- Участие в забастовке является добровольным, и никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке, иначе принуждающие лица несут дисциплинарную, административную и даже уголовную ответственность.
- Работодатели и их представители не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.



- Об объявлении забастовки решение принимается **общим собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией, объединением профсоюзов.**
- Указанные органы считаются правомочными принять решение об объявлении забастовки, если в них присутствует не менее двух третей общего числа работников, членов профсоюзной организации (членов конференции). Профсоюзы не имеют и права на проведение забастовки. По этому вопросу они зависят от мнения трудового коллектива, хотя материальную ответственность за организацию незаконной забастовки несет именно профсоюз, возглавивший ее, а не трудовой коллектив.



- Решение соответствующего органа считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих на собрании (конференции).
- При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.
- Закон предусмотрел возможность проведения однократной часовой предупредительной забастовки после 5 календарных дней работы примирительной комиссии. О ней работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня, а орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).



- Работодатель о предстоящей забастовке предупреждает государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, информирует поставщиков и потребителей, принимает меры к сохранению работоспособности производства, машин, оборудования и т.д., используя указанный 10-дневный предупредительный срок до начала забастовки.
- Забастовку возглавляет представительный орган работников.
- В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.



- В тех организациях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (например, скорая помощь, больницы, водоснабжение, транспорт) при проведении забастовки должен быть обеспечен минимум необходимых для населения работ (услуг), который определяется соглашением сторон совместно с органами исполнительной власти или органом местного самоуправления в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. А если такое соглашение не достигнуто, то он устанавливается органом исполнительной власти или органом местного самоуправления. В случае не обеспечения минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.



Признание забастовки незаконной



- Забастовка оканчивается подписанием соглашения спорящими сторонами. Но она может оканчиваться и решением суда о признании забастовки незаконной.
- Признание забастовки незаконной производится решением Верховного суда республики, края, областным судом, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, автономного округа. Такое решение суд принимает по заявлению работодателя или прокурора и доводит до органа, возглавляющего забастовку.
- **Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов.**

Ответственность за незаконную забастовку



- Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению.
- Закон предусмотрел ответственность работников за проведение приостановленной или отложенной забастовки или не прекративших ее на следующий день после доведения до них вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или приостановке забастовки. Они могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины, а их невыход на работу из-за этого может квалифицироваться как прогул, за что работника можно и уволить.
- К организаторам незаконной забастовки могут быть применены и меры дисциплинарного взыскания. Лица же, принуждающие к забастовке путем насилия или угрозой применения насилия, привлекаются к уголовной ответственности.



- Статья 414 ТК предусмотрела определенные гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки: для участников забастовки сохраняется на время забастовки место работы и должность. Заработная плата им за это время может работодателем не выплачиваться.
- Тем работникам, кто не принимает участие в забастовке, но в связи с ней не может выполнять свою работу, время простоя оплачивается как за простой не по вине работника, т.е. не ниже двух третей их ставки. Они могут быть переведены из-за простоя на другую работу с сохранением среднего заработка, если на ней выполняются нормы труда, или их тарифной ставки, если эти нормы не выполняются.



Локаут

- Ст.415 ТК и ст.19 Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» запрещают локаут, т.е. увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.



Исполнение решений по КОЛЛЕКТИВНЫМ ТРУДОВЫМ спорам



- Соглашение в ходе коллективного трудового спора может быть заключено сторонами на любом этапе переговоров. Это может быть соглашение по результатам работы примирительной комиссии, соглашение с участием посредника или соглашение о выполнении рекомендаций трудового арбитража. В соответствии со **статьей 408 Трудового кодекса** соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу.
- Контроль над его исполнением осуществляют стороны коллективного трудового спора.
- Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от двух до четырех тысяч рублей (**ст.5.33 КоАП РФ**).



Краткие выводы



- коллективные трудовые споры возникают из организационно-управленческих и социально-экономических отношений в сфере труда. Основная группа коллективных споров возникает из трудовых правоотношений, жалующейся стороной чаще всего являются работники - данные споры носят, как правило, исковый характер. Такие споры рассматриваются в суде.
- Действующее законодательство устанавливает особый порядок разрешения коллективных трудовых споров.



- разрешение коллективных трудовых споров - это важнейшая форма самозащиты работниками своих трудовых прав, когда они, считая свои интересы нарушенными, обращаются в юрисдикционный орган.



- Порядок проведения забастовок с вступлением в действие нового трудового кодекса получил полное законодательное регулирование. Как показывает история забастовочного движения, этот способ разрешения трудовых конфликтов не является лучшим в достижении поставленной цели и, как правило, заводит в тупик.



- Из рассмотренных примеров важнейшим и наиболее распространенным на практике основанием признания забастовки незаконной является нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора.

К числу таких нарушений необходимо отнести:



- - не проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст.401 - 404 ТК РФ);
- - решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч.3 ст.410 ТК РФ);
- - за решение о проведении забастовки проголосовали менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции) или за утверждение решения о проведении забастовки (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч.5 ст.410 ТК РФ);
- - не был обеспечен минимум необходимых работ в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (ч.3-8 ст.412 ТК РФ);
- - работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней о начале предстоящей забастовки (ч.8 ст.410 ТК РФ).
-



- Таким образом, из всех критериев, в соответствии с которыми возможно ограничение прав и свобод граждан, Закон избирает два основных, которые могут служить основанием признания незаконной любой забастовки. При рассмотрении дел о признании забастовок незаконными суду приходится оценивать как факт наличия угрозы основам конституционного строя и здоровью других лиц (не участвующих в забастовке), так и ее реальность.



- Важнейшим этапом в развитии законодательства стало принятие Конституции Российской Федерации, статья 37 которой содержит положения, касающиеся права на забастовку. В развитии этого конституционного права порядок и процедуры проведения забастовок установлены гл.61 Трудового кодекса РФ. Однако и Конституция РФ, и Трудовой кодекс РФ определяют право на забастовку только, как способ разрешения коллективных трудовых споров с работодателем, что, по сути, является ограничением права на забастовку по сравнению с нормами международного права. В старой редакции ТК РФ началом коллективного трудового спора являлся момент подписания протокола разногласий. Сейчас, коллективный трудовой спор начинается только в момент, когда работодатель откажется удовлетворять требования, выдвинутые на общем собрании коллектива или конференции. Это серьезно затрудняет начало коллективного трудового спора, так как на предприятиях с большим количеством работников проведение таких собраний одновременно затруднено или невозможно без содействия работодателя.



- В Конвенции МОТ №87 «О свободе объединения и защите права на организации» установлено право работников на забастовку и с другими целями такими, как решение вопросов экономической и социальной политики и проблем, возникающих на предприятии, непосредственно затрагивающих интересы работников; критика экономической и социальной политики правительства; забастовки солидарности при условии, что поддерживаемая ими забастовка является законной; признание профсоюза.



- Из этого следует, что в международном праве, забастовка является не только способом разрешения трудовых споров с работодателем, но и как средство выражения воли граждан в отношении государственной власти, то есть в качестве механизма прямой демократии наряду с такими способами прямого волеизъявления граждан, как выборы и референдум.
- Очевидно, что российская забастовка, проведенная с критикой экономической и социальной политики правительства, в знак солидарности или признания профсоюза не будет считаться с точки зрения законодательства забастовкой, что повлечет за собой дисциплинарную ответственность работников. Таким образом, российские граждане лишены такого демократического института гражданского общества, как политическая забастовка.



- Анализ национального законодательства о забастовках и практики его применения показывает, что нормы и статьи, регулирующие проведение забастовки изложены так противоречиво и невнятно, что законную забастовку провести почти невозможно. Об этом свидетельствует и судебная практика, в соответствии с которой 99% забастовок в России признаются незаконными. Приведенный анализ законодательства о забастовках говорит о том, что профсоюзы и представители общественных организаций должны принять все необходимые меры для полноценной реализации права граждан на забастовку. Российское законодательство в этой части должно полностью соответствовать нормам международного права, ратифицированным Российской Федерацией. Очевидно, что неоднозначное толкование статей Трудового кодекса заведомо приводит к нарушениям работниками порядка разрешения споров и признанию забастовок незаконными. Ситуация ухудшается тем, что работники должны предупредить работодателя о забастовке за десять дней до ее начала. Получив уведомление о предстоящей забастовке, работодатель имеет право обратиться в суд, который, как правило, признает объявленную, но не начатую забастовку незаконной. Такая процедура фактически устанавливает разрешительный, а не уведомительный порядок проведения забастовки.



- Что касается остальных процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, то, по мнению Комитета по Свободе объединения МОТ, возможности использования забастовки в России существенно ограничены по сравнению с другими странами и принципами Свободы объединения.

Контрольные вопросы для устного опроса

1. Дайте определение понятия индивидуального трудового спора.
2. Назовите органы, которые рассматривают индивидуальные трудовые споры.
3. Что такое порядок рассмотрения трудового спора?
4. Назовите способы разрешения индивидуальных трудовых споров.
5. Что такое комиссия по трудовым спорам, как она создается?
6. Какова компетенция комиссии по трудовым спорам?
7. Назовите сроки обращения в комиссию по трудовым спорам.
8. Каков порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.
9. В каком порядке принимается решение комиссии по трудовым спорам и каково его содержание.
10. Каковы порядок и сроки для обжалования решения комиссии по трудовым спорам ?
11. Какие индивидуальные трудовые споры могут быть рассмотрены в суде?
12. Каковы сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора?
13. Каков порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам?
14. Какое решение может вынести суд по индивидуальному трудовому спору?
15. Каков порядок исполнения решения суда по индивидуальному трудовому спору?

Домашнее задание



1. Основные исторические этапы разрешения коллективных трудовых споров в России, странах Западной Европы, США и Канаде.
2. Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров в России, странах Западной Европы, США, Канаде.
3. Забастовки и иные промышленные акции работников в России, странах Западной Европы, США, Канаде.
4. Промышленные акции работодателей в России, странах Западной Европы, США, Канаде



Спасибо за внимание